

JOB SATISFACTION

kk
B. 83/05
Rah
P

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN
UNTUK KELUAR MELALUI PERANTARA KOMITMEN
ORGANISASIONAL PADA KARYAWAN
DEPARTEMEN PRODUKSI PT IGLAS (Persero), SURABAYA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN**



**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH

ERNA RAKHMAWATI

No. Pokok : 049615482

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2004

SKRIPSI

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK
KELUAR MELALUI PERANTARA KOMITMEN ORGANISASIONAL
PADA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PT. IGLAS (Persero),
SURABAYA**

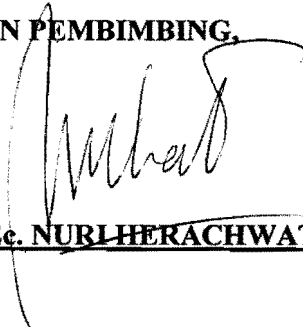
DIAJUKAN OLEH :

ERNA RAKHMAWATI

No. Pokok : 049615482

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

DOSEN PEMBIMBING,



Dra. Ec. NURLHERACHWATI, M.Si

TANGGAL 14 Januari 2005

KETUA PROGRAM STUDI,



Prof. Dr. H. AMIRUDDIN UMAR, SE

TANGGAL 14 Januari 2005

ABTRAKSI

Penelitian ini meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar melalui perantara komitmen organisasional pada karyawan Departemen Produksi PT. IGLAS (Persero), Surabaya dan mengambil sample sebanyak 100 orang. Penelitian dilakukan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap keinginan untuk keluar melalui perantara komitmen organisasional yang akan memberikan dampak terhadap kegiatan produksi perusahaan.

Data yang diperoleh dihitung melalui analisis jalur dengan bantuan SPSS 9.0. Dari pengujian tersebut diperoleh: pertama, kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar terbukti dengan nilai probabilitas sebesar $1,013.10^{-24}$ yang berarti $(p) < 0,05$. Kedua, kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar melalui perantara komitmen organisasional (*indirect effect*) mempunyai nilai koefisien sebesar $-0,1069$ yang berarti lebih besar daripada nilai koefisien kepuasan kerja terhadap keinginan keluar (*direct effect*) sebesar $-0,1595$, dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasional menjadi variabel perantara pada pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar. Ketiga, kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasional terbukti dengan nilai probabilitas sebesar $1,197.10^{-28}$ yang berarti $(p) < 0,05$. Keempat, komitmen organisasional berpengaruh langsung negatif terhadap keinginan untuk keluar terbukti dengan nilai probabilitas sebesar $7,997.10^{-16}$ yang berarti $(p) < 0,05$.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa karyawan Departemen Produksi PT IGLAS (Persero) mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dan keinginan untuk keluar yang rendah. Dari akumulasi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan Departemen Produksi akan meningkatkan komitmen organisasional.